

**JEFE/A DE DIVISIÓN PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN
DIRECCIÓN DE ARQUITECTURA
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Jefe/a de División Planificación y Coordinación de la Dirección de Arquitectura le corresponderá liderar y gestionar los procesos de apoyo para el logro de los objetivos de la Dirección Nacional de Arquitectura, impulsando, supervisando y coordinando la inversión sectorial (Presupuesto del Servicio) y la pre inversión e inversión de Mandantes (Presupuesto mandatado por instituciones públicas). A su vez debe analizar y optimizar la gestión del cumplimiento de metas institucionales y desarrollar las políticas ministeriales que son atingentes a la Dirección de Arquitectura.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente legal: Artículo Único del DFL N° 277, de 10 de noviembre de 2009, del Ministerio de Obras Públicas

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-11-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Cristian Valenzuela

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio

En el ámbito de las políticas de Estado, provee y conserva edificación pública y obras de arte, restaura y promueve la protección del patrimonio arquitectónico de la nación, contribuyendo a la equidad en el desarrollo social, cultural y calidad de vida de las personas, a través de acciones realizadas por el MOP o por mandato de otras instituciones.

Objetivos Estratégicos institucionales

1- Contribuir al desarrollo humano, social y cultural, de comunidades y ciudades, mejorando la calidad de vida de las personas y la equidad a través de la provisión de servicios de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano.

2- Contribuir al resguardo medioambiental para el beneficio de las personas a través de la provisión de servicios de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano que cumplan con las políticas y normativas medioambientales.

3- Lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos para la provisión de servicios con equidad de Edificación Pública, el Arte y la puesta en valor del Patrimonio Arquitectónico y Urbano, mediante la generación e implementación de instrumentos, instructivos, procedimientos y estándares de Edificación Pública.

Productos Estratégicos

1- Servicios de Edificación Pública: Edificación Pública, corresponden a los edificios que construye el sector público y los programas y/o planes que se realizan para satisfacer las necesidades de la infraestructura de los diferentes sectores en que se organiza el Estado (tales como Sector Educación, Salud, Justicia, Gobierno Interior, Defensa y Seguridad, Cultura y Patrimonio Arquitectónico entre otros).

2- Obras de Arte asociadas a la infraestructura pública: Incorporar Obras de Arte en el ámbito de la plástica (proceso de gestión, convocatoria y ejecución de obras), a la edificación pública y obras de infraestructura, con el objeto de favorecer el ejercicio, práctica y difusión de las artes y del patrimonio cultural de la Nación, (Ley 17.236).

3- Servicios de Edificación Pública Patrimonial: El Servicio de Edificación Pública Patrimonial, está orientado a cautelar y conservar el patrimonio cultural arquitectónico de valor excepcional del Estado en beneficio de la memoria histórica de la Nación y del desarrollo de las comunidades. La Dirección de Arquitectura como ente técnico tiene la misión de proteger, gestionar y poner en valor el patrimonio arquitectónico de inmuebles de propiedad estatal o privada sin fines de lucro, estando o no protegidos legalmente mediante la ley de 17.288 de Monumentos Nacionales o el Art. N° 60 de la Ley General de Urbanismo y Construcciones.

**2.2
DESAÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

En la actualidad la Dirección administra 388 contratos correspondientes a diferentes intervenciones de diseño, construcción, reposición, ampliación, mejoramiento, restauración, reparación o conservación, con una inversión total de M\$255.354.417.- correspondiendo a encargos de mandantes M\$ 225.492.134.- (87%) y a iniciativas de inversión ejecutadas con el presupuesto sectorial del Ministerio de Obras Públicas M\$29.862.283.- (13%).

De manera coordinada con los sectores respectivos, se ejecutarán diseños y obras de infraestructura asociada al Programa de Gobierno, entre los que destacan hospitales y centros de salud primaria, centros culturales para jóvenes, jardines infantiles, casas de acogida para mujeres en situación de violencia intrafamiliar y centros para el adulto mayor, en conformidad a los requerimientos en materia de edificación derivados del plan de gobierno.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

Constituida como unidad técnica del Estado, la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas tiene como misión proveer y conservar la edificación pública, de manera tal de contribuir a la equidad en el desarrollo cultural, social y en la calidad de vida de los ciudadanos a través de acciones realizadas por el ministerio o por mandato de otras instituciones del Estado.

Creada un 25 de enero de 1875, como la primera Oficina Central de Arquitectos Civiles, se ha establecido como la entidad estatal con mayor experiencia y antigüedad en la construcción de infraestructura pública en el país. Actualmente, posee una dotación de 375 funcionarios y funcionarias, quienes tienen un rol activo en el cumplimiento de las responsabilidades sociales, ambientales, técnicas, administrativas y de políticas de gobierno para el desarrollo de estudios, diseños y ejecución de obras para la comunidad y el Estado de Chile.

Su estructura orgánica está conformada por la dirección nacional, la subdirección, tres divisiones y diversos departamentos en el nivel central. Asimismo, existen 15 direcciones regionales y una oficina provincial en la isla grande de Chiloé. Desde el nivel central se elaboran y ejecutan la planificación general de la inversión de mandantes centralizados, el control presupuestario, la asesoría técnica de estudios y obras, el establecimiento de estrategias y lineamientos en el ámbito de edificación pública, obras de arte para la infraestructura y los lineamientos de la política de inversión sobre el patrimonio, mientras que en las direcciones regionales -que poseen delegación de atribuciones- residen las funciones de planificación, programación, ejecución operativa de estudios y obras según los lineamientos de las políticas nacionales ministeriales como de los gobiernos regionales. Respecto a los cargos superiores del servicio, quienes ostentan el cargo de Director Nacional, Subdirector y Jefes de División, son seleccionados a través del Sistema de Alta Dirección Pública convocado por el Servicio Civil.

**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

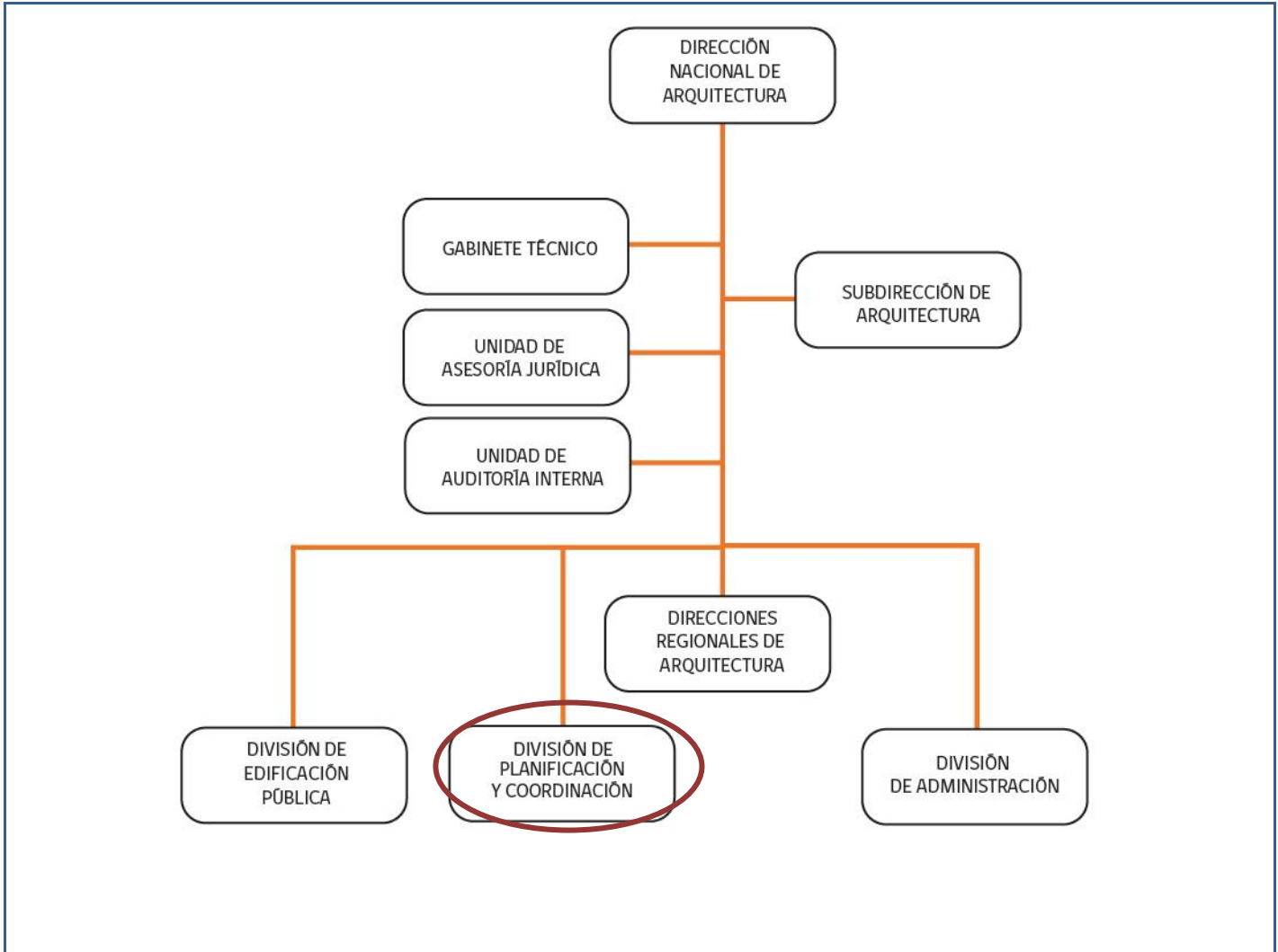
Para el año 2018, la Dirección de Arquitectura tiene programada una inversión sectorial de 29 mil 862 millones de peso respecto de la inversión extrasectorial, se espera ejecutar 225 mil 492 millones de pesos. Por lo tanto, la inversión total presupuestada alcanza a 255 mil 354 millones de pesos, monto que convierte a nuestro servicio en el tercer mayor inversor del Ministerio de Obras Públicas, luego de Vialidad y Concesiones.

Junto con mantener la tendencia al alza en sus índices de ejecución, la Dirección

de Arquitectura continuará profundizando la mejora continua de sus procesos, avanzando hacia la prestación de un servicio de calidad para sus clientes internos y externos, el cual se evaluará a través de encuestas de satisfacción. Éstas involucrarán las obras terminadas, además de los servicios de asesorías en diseño e inspección fiscal, cuyos resultados estarán orientados a mejorar la etapa de operación de los proyectos de nuestros clientes. En este ámbito, nuestro servicio mantiene permanentemente la incorporación y evaluación de tecnologías innovadoras como son la incorporación de tecnologías BIM o modelado de información para la edificación, exigentes estándares de eficiencia energética, libro de obras digital y el seguimiento de obras en línea, entre otros.

Además, se continuará consolidando la estructura de la Dirección, especialmente en regiones, potenciando las áreas del giro del negocio. Lo anterior, en el contexto de generar edificación pública de calidad, agregando valor en términos técnicos y ambientales, asegurando generar un mejor acceso, más eficiente a los servicios públicos para toda la ciudadanía.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|--|-----|
| Dotación Total (planta, contrata y código del trabajo) | 370 |
| Dotación de Planta | 23 |
| Dotación a Contrata | 343 |
| Dotación Código del Trabajo | 5 |
| Personal a Honorarios | 15 |
| Personal a Honorarios mandatados | 15 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | |
|---------------------------------|--------------------|
| Presupuesto Corriente | \$10.550.545.000.- |
| Presupuesto de Inversión | \$29.862.283.000.- |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Pública dentro de su estructura orgánica presenta Divisiones y Departamentos en el nivel central y Direcciones Regionales en todas las ciudades capitales de regiones, abarcando de este modo todo el territorio nacional a través de sus 16 Direcciones Regionales.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas pertenecientes al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel

- Directora Nacional

II Nivel

- Subdirector/a
- Jefe/a División Planificación y Coordinación
- Jefe/a Edificación Pública
- Jefe/a División Administración

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a División de Planificación y Coordinación de la Dirección de Arquitectura le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Generar, planificar y coordinar la gestión con entidades públicas o privadas, tendientes a orientar la inversión del Estado para obtener un mejor producto de edificación pública, con visión territorial procurando posicionar a la Dirección de Arquitectura como actor relevante y estratégico en dicha labor.
2. Planificar, gestionar y coordinar el proceso de presupuesto de la Dirección de Arquitectura en materia de iniciativas de inversión con las Direcciones Regionales de Arquitectura, las Divisiones de la Dirección Nacional y las Direcciones del MOP que sean necesarias.
3. Planificar y coordinar la información cuantitativa y cualitativa del Servicio para la toma de decisiones en el ámbito táctico y estratégico de la alta dirección, gestionando la información para la generación de estudios y análisis en materias de planificación a fin de dar visibilidad, priorización y oportunidad de la información.
4. Implementar y/o potenciar herramientas y prácticas de procesamiento y consolidación de la información presupuestaria de inversión como mecanismo de apoyo para la toma de decisiones.
5. Liderar dentro del Servicio la gestión de la cartera de Mandantes, apoyando a la Dirección en la incorporación de proyectos por mandato de otros servicios públicos, evaluando, asesorando y coordinando la formalización de los mismos, acompañando a dicho Mandante durante todos los procesos del proyecto hasta finalizar su ejecución.
6. Incorporar los lineamientos estratégicos ministeriales en la gestión de la Dirección, consolidándolos en los instrumentos que permitan medir y mejorar el desempeño del Servicio
7. Coordinar, apoyar y asesorar a los equipos técnicos y directivos de la Dirección en temáticas ambientales, territoriales y participativas de los proyectos, con la finalidad de disminuir riesgos referidos a estas materias, generando lineamientos para cumplir con la legislación vigente, e innovando en nuevas agendas que promuevan la generación de proyectos sustentables.
8. Gestionar los recursos humanos de su unidad, a través de mecanismos que permitan atraer, mantener y retener a profesionales con un alto desarrollo de competencias técnicas y personales.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|---|---|
| 1. Mejorar y optimizar las funciones de seguimiento de inversión de recursos sectoriales y de Mandantes, para minimizar los riesgos en la ejecución presupuestaria. | 1.1 Reestructurar el proceso de seguimiento de inversión. 1.2 Mejorar los mecanismos para detectar e informar de manera oportuna los riesgos asociados al cumplimiento de la ejecución presupuestaria. 1.3 Gestionar el seguimiento, monitoreo y control del portafolio de proyectos relevantes del servicio. |
| 2. Optimizar el Sistema de Control de Gestión para mejorar el proceso de toma de decisiones estratégicas y oportunas. | 2.1 Perfeccionar el proceso de seguimiento y de control de los riesgos, mediante los instrumentos de gestión del Servicio. |
| 3. Fortalecer y consolidar la gestión con mandantes, a través del mejoramiento continuo de la metodología en las mesas de trabajo. | 3.1 Sistematizar, registrar y verificar el cumplimiento de compromisos contraídos con mandantes. 3.2 Entregar lineamientos para fortalecer la participación de las unidades regionales para el análisis, gestión y toma de decisiones. |
| 4. Asegurar el cumplimiento de las políticas y normativas gubernamentales en materias ambientales, territoriales, de Participación Ciudadana y Asuntos Indígenas. | 4.1 Establecer lineamientos para la gestión ambiental, territorial y participativa de proyectos de la Dirección de Arquitectura, mandatados y sectoriales, desde la fase de pre-inversión y hasta la fase construcción. |
| 5. Incentivar la Política de Gestión de Personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos ministeriales en la materia. | 5.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la División en la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas. |

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS | PONDERADOR |
|--|--------------------|
| <p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> | <p>15%</p> |
| <p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias de planificación y gestión de proyectos de infraestructura pública y/o edificación pública, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en control de gestión en organizaciones de complejidad homologables a las del cargo.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas.</p> | <p>15%</p> |
| <p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p> | <p>20%</p> |
| <p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p> | <p>15%</p> |
| <p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> | <p>15%</p> |
| <p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> | <p>10%</p> |
| <p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p> | <p>10%</p> |
| <p>TOTAL</p> | <p>100%</p> |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

| | |
|---|--|
| Nº Personas que dependen del cargo | 5 funcionarios con dependencia directa y 13 funcionarios con dependencia indirecta |
| Presupuesto que administra | No administra presupuesto directamente. |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Jefe/a División de Planificación y Coordinación tiene a su cargo la supervisión directa de un equipo de 4 Jefes/as de Departamento y dependen directamente del cargo 18 funcionarios. El equipo de trabajo directo de el/La Jefe/a División de Planificación y Coordinación está compuesto por:

Jefe/a de Departamento de Coordinación de Mandantes

Cuya función es Planificar, coordinar y apoyar la gestión con Mandantes (extra o intra MOP) tendiente a la concreción de iniciativas de inversión pública, en el ámbito de la edificación.

Generar, Planificar y Coordinar la gestión con instituciones públicas o privadas, tendientes a orientar la inversión del Estado, para obtener un mejor producto de edificación pública, con visión territorial.

Jefe/a de Departamento de Inversión y Desarrollo

Cuya función es planificar, organizar, coordinar y supervisar las actividades relacionadas con la formulación y seguimiento del presupuesto de Inversión Sectorial de la Dirección de Arquitectura.

Jefe/a de Departamento de Control de Gestión

Coordina y formaliza el desarrollo de los instrumentos de planificación estratégica, la gestión de calidad, el monitoreo y control del portafolio de los proyectos y la gestión de la información de mandantes, que sirven de base para la gestión estratégica y la toma de decisiones de la alta dirección del Servicio.

Jefe/a de Departamento Medio Ambiente, Territorio y Participación ciudadana:

Aborda transversalmente los temas ambientales, territoriales y de Participación Ciudadana, generando los lineamientos estratégicos que permitan cumplir con las políticas y normativas gubernamentales en estas materias; e innovando en nuevas agendas a través de alianzas estratégicas que promuevan la generación de proyectos sustentables.

Secretaria

Cuya función es asistir administrativa y logísticamente la gestión de su jefatura, mediante la realización de las funciones propias de Secretaría y atender los requerimientos de la División para el óptimo funcionamiento del área.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

Clientes Internos

El cargo tiene relación con los clientes internos que corresponde a aquellos con los cuales trabaja diariamente en su gestión, estos son:

- Ministro/a de Obras Públicas. Subsecretaría de Obras Públicas.
- Jefes/as de Gabinete MOP. Asesores MOP.
- Dirección Nacional DA. Subdirección DA.
- Divisiones y Unidades Asesoras.
- Direcciones Regionales DA.
- Servicios MOP. (entre ellos DIRPLAN y DCyF en su calidad de nexos con clientes externos para la coordinación externa con otros ministerios y organismos.
- Comité de Planificación Integrada (Dirección de Planeamiento).

Clientes Externos

El cargo tiene como clientes externos a aquellos con los cuales debe relacionarse de forma habitual para obtener lineamientos y directrices para el correcto funcionamiento de la Dirección Nacional de Arquitectura, estos son:

- Organismos y Empresas del Estado (Municipios, Gobiernos Regionales, Ministerios, Universidades del consejo de Rectores, Consejo de Monumentos Nacionales, Comisión Nemesio Antúnez). Comunidades organizadas.
- Organismos Internacionales.
- Usuarios (as) de la Infraestructura de Edificación Pública, que utilizan obras tales como Internados, Liceos, Escuelas, Estadios, Recintos Policiales, Oficina del Registro Civil, Médico Legal, Hospitales, Recintos del SENAME y Cárceles, Edificios Patrimoniales y de uso Cultural, entre otros.
- Ciudadanía beneficiada por los efectos de la construcción de la infraestructura de Edificación Pública tales como las que se ejecutan en los Sectores de; Educación, Justicia, Salud, Deportes y Recreación, y el Sector Patrimonial y Cultural, entre otros.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.246.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignación de modernización y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 50% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.950.159.- | \$1.475.080.- | \$4.425.239.- | \$3.637.172.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$5.286.505.- | \$2.643.253.- | \$7.929.758.- | \$6.144.595.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$ 4.473.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$2.936.011.- | \$1.468.005.- | \$4.404.016.- | \$3.620.831.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$4.661.548.- | \$2.330.774.- | \$6.992.322.- | \$5.495.280.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 4.246.000.- |

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional, hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553 y ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.